

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia dikenal sebagai negara yang memiliki penduduk terbesar didunia dengan jumlah sekitar 237.641.326 menurut hasil sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2010. Dalam hal ini sensus penduduk dilakukan setiap 10 tahun sekali, tentunya pada tahun 2017 ini saja akan semakin bertambah jumlah Penduduk Indonesia dengan jumlah sebanyak ini, Indonesia memiliki sumber daya manusia yang banyak dan juga Indonesia terkenal dengan Sumber Daya Alamnya yang melimpah.

Hasil dari sensus tersebut tentunya sudah dapat menggambarkan bahwa laju pertumbuhan penduduk di Indonesia dari tahun-ketahunnya semakin meningkat yang berbanding terbalik dengan jumlah lapangan pekerjaan ataupun kesempatan kerja yang tersedia di Indonesia, tentunya hal seperti itu menjadi permasalahan yang sangat besar bagi kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara. Dimana masyarakatpun memiliki kebutuhan yang semakin tinggi dan tidak berkurang tentunya dengan melakukan suatu pekerjaan itulah kebutuhan mereka akan terpenuhi.

Terdapat tiga masalah besar dalam bidang ketenagakerjaan pada saat ini, yaitu pertama masalah pengangguran yang terkait dengan kesempatan kerja, kedua masalah produktivitas dan kualitas sumber daya manusia, serta yang ketiga masalah kepastian hukum dan penegakan hukum (*law enforcement*) bagi pengusaha maupun pekerja

yang berkaitan dengan sistem peradilan dalam rangka penyelesain perselisihan hubungan industrial¹.

Indonesia dengan banyaknya sumber daya manusia dan sumber daya alamnya masih tergolong menjadi negara yang berkembang dan pembangunan nasionalnya yang masih sangat lambat , dalam hal ini pembangunan nasional itu bukan hanya dari pembangunan negaranya saja tetapi juga pembangunan masyarakatnya, sehingga untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut , unsur tenaga kerja adalah termasuk yang paling menunjang dalam keberhasilan pembangunan nasional. Dengan begitu cepatnya perkembangan di zaman globalisasi dan industrialisasi saat ini banyak membuat pergerakan aliran ke berbagai macam sisi kehidupan di penjuru seluruh dunia, termasuk di dalamnya ialah aspek Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan banyaknya terjadi migrasi penduduk atau perpindahan tenaga kerja antar negara satu dengan negara yang lainnya.

Tantangan pembangunan nasional yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bertambah dengan hadirnya perdagangan bebas dan globalisasi industry, Indonesia yang juga merupakan salah satu anggota negara *ASEAN*, pada saat ini juga tengah melakukan perjanjian kerjasama Internasional yaitu *ASEAN Economic Community* (AEC) atau dikenal pula oleh masyarakat Indonesia dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), keadaan krisis ekonomi yang menimpa Negara Asia pada tahun 1997, dimana perekonomian seluruh negara semakin melemah dan menyebabkan perubahan-perubahan sosial politik di sebagian negara ASEAN dengan

¹ Abdul R Saliman, **Hukum Bisnis untuk Perusahaan (Teori dan Contoh kasus)**, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hal 267-268

banyaknya perubahan tersebut merupakan awalnya dibuat perjanjian kerjasama MEA². Pada saat ini juga telah dilaksanakannya Masyarakat Ekonomi ASEAN atau MEA tentunya akan menimbulkan permasalahan yang cukup mengawatirkan bagi tenaga kerja lokal, dengan adanya kehadiran pekerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari, tentunya dengan adanya Tenaga Kerja Asing yang lebih memilih untuk datang ke negeri kita sangat berdampak positif, karena Negara Indonesia masih sangat membutuhkan tenaga-tenaga ahli dari luar yang agar dapat melakukan pengembangan sumber daya manusia terutama di bidang ekonomi.

Di negara kita Republik Indonesia di dalam bidang ketenagakerjaan banyak masalah yang bermacam-macam seperti Tenaga Kerja Lokal kita yang masih kalah bersaing dengan Tenaga Kerja Asing mengingat kemampuan Tenaga Kerja Asing masih bisa dikatakan diatas Tenaga Kerja Lokal, sehingga didasari oleh itu banyaknya Perusahaan-Perusahaan terutama di bidang Industri di Indonesia memperkerjakan Tenaga kerja Asing di tempatnya, sehingga dengan begitu akan membuat semakin sedikit Tenaga Kerja Lokal yang dapat bekerja didalam negerinya sendiri dan akan sulit untuk bersaing. Dalam hal ini pengawasan dan kebijakan yang sesuai dengan ketenagakerjaan dan program pembangunan nasional sangat dimanfaatkan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin dalam sektor maupun disegala bidang terutama ialah ekonomi dan peningkatan sumber daya manusia bagi tenaga kerja lokal yang bersifat menyeluruh pada semua sektor.

² R Winantyo ,dkk , **Masyarakat Ekonomi Asean 2015,Memperkuat Sinergi ASEAN Tengah Kompetensi Global**,Elex Media Komputindo ,Jakarta, hal 1

Dengan berkembangnya kebutuhan tenaga kerja asing yang begitu banyak tentunya, masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan pengawasan dan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut tentunya akan mempengaruhi kehidupan dan akan terjadi perubahan. Dari perubahan tersebut tentunya akan banyak yang melanggar peraturan perundang-undang yang berlaku. Dalam hal yang sulit ini tentunya sangat dibutuhkan peran dan pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah, mengingat Pemerintah merupakan pemegang kekuasaan suatu negara untuk mensejahterakan penduduk serta masyarakatnya disegala elemen kehidupan.

Sedangkan di Indonesia sendiri sudah ada beberapa Peraturan Perundang-Undangannya yang telah ditetapkan yaitu mengatur terkait dengan permasalahan dan bentuk peraturan yang bertujuan dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing(TKA) secara selektif dengan tetap mengutamakan tenaga kekerja lokal. Peraturan yang masih berlaku antara lain Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Republik Indonesia No 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, kemudian ialah Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, Lalu Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 16 Tahun 2015.

Dengan adanya Peraturan Perundang-Undangan tersebut diharapkan Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia harus melalui mekanisme aturan yang berlaku di Indonesia , tetapi pada kenyataannya di Negara Indonesia

masih banyak Tenaga Kerja Asing yang bekerja terutama di wilayah Indonesia tidak melalui mekanisme peraturan yang baik dan benar dalam arti lain salah. Sehingga dengan hal tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja lokal kita akan merasa tersaingi mengingat sumber daya manusia dari luar negeri bisa dikatakan lebih baik daripada tenaga kerja lokal.

Adapun prosedur izin kerja bagi TKA berdasarkan Permenaker Nomor 35 tahun 2015 secara singkat adalah :

1. Pemberi kerja atau majikan yang akan memperkerjakan TKA diwajibkan untuk memiliki rencana dalam menggunakan TKA yang disahkan oleh menteri/pejabat yang ditunjuk olehnya. Rencana penggunaan TKA tersebut akan digunakan sebagai dasar pengajuan izin memperkerjakan TKA³.
2. TKA yang akan dipekerjakan atau yang akan bekerja di Indonesia wajib memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, diantaranya ialah⁴;
 - (1) Memiliki pendidikan dengan syarat jabatan yang sesuai dengan jabatan yang akan ditempatkan oleh tenaga kerja asing,
 - (2) Memiliki sertifikat dan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing tersebut minimal 5 tahun,

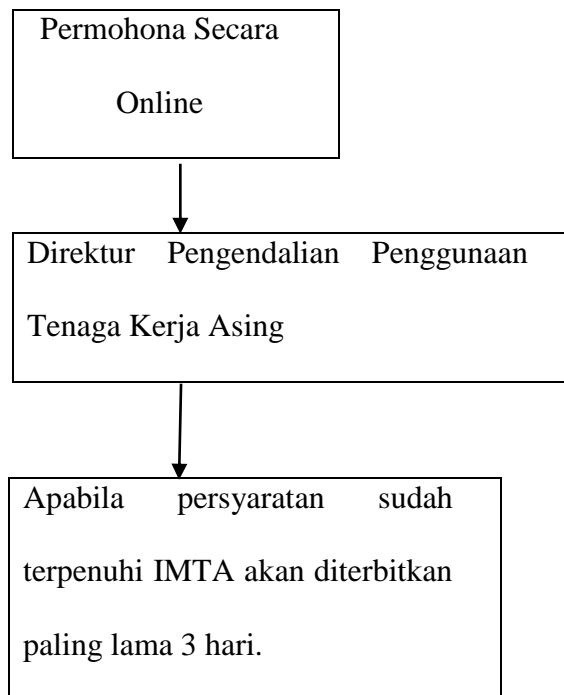
³ Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing, Berita Negara Republik Indonesia tahun 2015 nomor 1599

⁴ Pasal 36 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing, Berita Negara Republik Indonesia tahun 2015 nomor 1599.

- (3) Membuat surat pernyataan dan wajib memberi keahliannya kepada tenaga kerja indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan,
- (4) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi tenaga kerja asing yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan,
- (5) Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia, dan
- (6) Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 bulan.

Syarat-syarat wajib bagi TKA tersebut berbeda dengan peraturan sebelumnya yang mana dalam peraturan sebelumnya terdapat syarat wajib berbahasa Indonesia sedangkan didalam aturan yang sekarang syarat tersebut dihapuskan, akan tetapi ada penambahan syarat yaaitu pada huruf e dan f.

3. Pemberi Kerja TKA wajib memiliki IMTA (izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing) , Proses Penerbitan IMTA sebagai berikut ;

Tabel 1

Cara yang sering dilakukan oleh tenaga kerja asing yaitu dengan menyalahgunakan visa kunjungan mereka yang dipakai untuk bekerja dan juga mereka memanfaatkan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Imigrasi dan Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Keberadaan Tenaga Kerja Asing ilegal jelas sangat merugikan Pemerintah Indonesia karena dengan mereka masuk dengan cara ilegal tentunya mereka tidak akan membayar retribusi bagi Tenaga Kerja Asing yang sudah ditentukan perindividu atau perbulan dan juga sangat merugikan masyarakat kita yang sebagai tenaga kerja lokal, terhadap permasalahan ini tentunya sangat perlu pelaksanaan terhadap peraturan tenaga kerja harus dilakukan dan ditegakan di dalam penerapannya terhadap izinnya serta retribusi terhadap Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa :

“untuk mempekerjakan tenaga kerja asing diperlukan izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk”⁵.

Oleh sebab itu lah terutama bagi perusahaan yang ingin merekrut tenaga kerja asing wajib mengajukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) kemudian untuk memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) lalu setuju untuk dikenakan dan membayar retribusi yang jumlahnya sesuai dengan pekerjaannya. Di lain sebab pemerintah juga memang tidak dapat menutup mata, “Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal”⁶.

Jumlah tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia sampai November 2016 mencapai 74.183 pekerja, meningkat sampai 7,5 persen dari posisi akhir 2015, yaitu 69.025 pekerja. Rata-rata tenaga kerja asing di Indonesia periode 2011-2016 mencapai 71.776 pekerja. Jumlah tenaga kerja asing di Indonesia tersebut berdasarkan surat izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) yang dikeluarkan Pemerintah⁷. Dengan telah dimulai berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) awal 2016 dan serbuan TKA asal Cina yang mendominasi begitu banyaknya tenaga asing di Indonesia. Selain itu yang telah diberlakukannya bebas visa terhadap 160 negara juga turut ikut meningkatkan pekerja asing ilegal di Tanah Air. Sedangkan data Tenaga Kerja Asing yang sesuai prosedural di Jawa Timur tercatat

⁵Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶Hesty Hastuti, 2005, **Permasalahan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia**, BPHN-Departemen Hukum dan HAM, hlm.20

⁷ 2016, Tenaga Kerja Asing di Indonesia Meningkat

<http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/12/20/2016-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-meningkat>

berjumlah 5.414 orang, terdiri dari 3.840 orang berdasarkan lokasi kerja yaitu Tenaga Kerja Asing (lintas provinsi) dan murni di Provinsi Jawa Timur sebanyak 1.574 orang.

Kemudian melihat dari data Jumlah Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Malang yang sudah banyak yang pada tahun 2015 yaitu 46 orang dan tahun 2016 ini saja 74 tenaga kerja asing yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang, kemudian Pemerintah Daerah Kabupaten Malang pun telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing tetapi dari jumlah 74 Tenaga Kerja Asing yang terdaftar tersebut hanya 19 orang saja yang membayar ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu⁸. Sedangkan di dalam Pasal 21 ini yang berbunyi ;

‘Badan hukum dan Badan-badan lainnya yang memperkerjakan dan/atau menggunakan Tenaga Kerja Asing wajib melaporkan kepada Bupati melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi’

Tentunya tujuan dengan adanya Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 tahun 2014 terutama pada pasal 21 ini yaitu agar retribusi daerah dapat masuk ke dalam pendapatan asli daerah melalui jenis perizinan tertentu dan seluruh tenaga kerja asing yang bekerja di Kabupaten terdaftar sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tetapi didalam prakteknya masih banyak kendala dan permasalahan didalamnya yaitu seperti masih banyaknya perusahaan yang tidak melaporkan atau mendaftarkan tenaga kerja asing diperusahaannya dan juga pembayaran retribusi perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing masih tidak dapat mendongkrak Pendapatan Asli Daerah, sebagai salah satu unsur penyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja

⁸ Hasil Pra Survey pada 27 September 2017 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang.

Daerah (APBD) juga terbagi atas Pajak Daerah, Retribusi daerah, dan lain-lain yang sesuai dengan Pendapatan Asli Daerah yang sah. Retribusi daerah terbagi atas tiga golongan, yakni :

- a. Retribusi jasa umum,
- b. Retribusi jasa usaha,
- c. Retribusi perizinan tertentu.

Di lain pihak, otonomi daerah dan desentralisasi fiskal adalah dasar yang digunakan dalam penyelenggaraan pembangunan negara dan tujuan negara itu sendiri. Kemudian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah daerah. Kedua Undang-undang ini yaitu mengatur pokok-pokok penyerahan kewenangan kepada pemerintah daerah, salah satunya pemberian kewenangan untuk daerah yaitu memungut pajak (*local taxing power*).

Sejalan dengan pemberian urusan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah ,termasuk sumber keuangannya maka dalam pasal 157 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 ditegaskan bahwa sumber pendapatan daerah ialah sebagai berikut⁹.

1. Pendapatan asli daerah yang selanjutnya disebut PAD, yaitu

- a) Hasil pajak daerah
- b) Hasil retribusi daerah
- c) Hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan

⁹Pasal 157 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

d) PAD lainnya yang sah

2.Dana Perimbangan

3.Pendapatan daerah lainnya yang sah.

Khusus untuk Retribusi Daerah, terdapat pada Undang-Undang Nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Pasal 150 yang berbunyi “bahwa jenis retribusi selain yang telah ditentukan dapat dipungut sepanjang memenuhi kriteria dan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah”¹⁰. Dengan banyaknya Tenaga Kerja Asing yang memilih berkerja di Indonesia pada setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, oleh sebab itu Pemerintah dengan didasari oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian selanjutnya dikeluarkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 Tentang Retribusi Pengendalian Lalu lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Memperkejakan Tenaga Asing.

Dalam hal ini ada 2 penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Adapun penelitian tersebut diantaranya terdapat didalam table berikut.

¹⁰ Pasal 150 Undang-Undang Nomor 28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

Tabel 2

N o	Tahu n	Nama Penelitian dan asal instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Keterangan
1	2013	Faiq Rukhuloh/Pr ogram Sarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya ¹¹	Implementasi pasal 22- 25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.PER.02/MEN / III/2008 Tentang tata cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT.Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries.	1.Bagaimana implementasi pasal 22- 25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.PER.02/MEN/ I II/2008 Tentang tata cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT.Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries berhubungan dengan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing?	Penelitian tersebut mengkaji mengenai penggunaan TKA diPT.Meiji Indonesian Pharmaceutical Industriesyang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.PER.02/ MEN/ III/2008 Tentang tata

¹¹ Faiq Rukhuloh, 2013, Implementasi pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.PER.02/MEN/III/2008 Tentang tata cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT.Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries.Artikel Ilmiah,(online),
<http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/272> ,diunduh pada 10 Oktober 2017

				<p>2. Apa kendala dihadapi oleh PT .Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dalam impementasi pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.PER.02/MEN/ I II/2008 Tentang tata cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut?</p>	<p>cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing</p>
2	2015	<p>Firma Fitrotul Izzah/ Fakultas Hukum</p>	<p>Kajian Yuridis Penyederhanaan Prosedur Izin kerja bagi Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan</p>	<p>1. Apa yang menjadi dasar pertimbangan pemerintah dalam menyederhanakan prosedur izin kerja</p>	<p>Penelitian tersebut lebih meneliti tentang penyederhanaan Syarat-Syarat</p>

		Universitas Brawijaya ¹²	Menteri Ketenagakerjaan nomor 35 tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing	bagi tenaga kerja asing pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing? 2. Bagaimana Akibat hukum penyederhanaan prosedur izin kerja bagi tenaga kerja asing dalam peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 35 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri	bagi Tenaga Kerja Asing yang ingin bekerja di Indonesia dan meneliti tentang akibat hukumnya dari penyederhanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan Tenaga Kerja
--	--	-------------------------------------	--	---	---

¹² Firma Fitrotul Izzah, 2016, Kajian Yuridis Penyederhanaan Prosedur Izin kerja bagi Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 35 tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Artikel Ilmiah, <http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/1456> diunduh 10 oktober 2017

				Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata cara penggunaan Tenaga kerja Asing terhadap eksistensi Tenaga Kerja Indonesia?	Asing
--	--	--	--	--	-------

Dari kedua penelitian terdahulu ,belum ada yang meneliti terkait dengan Peraturan Daerah Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing. Untuk itu, berdasarkan dari latar belakang tersebut dan pula untuk mengetahui lebih jauh mengenai bagaimana Efektifitas Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang yang apabila dilaksanakan dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah,sehingga peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Efektifitas Pasal 21 Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing”*(Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang).

B.Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Efektifitas Pasal 21 Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) di Kabupaten Malang?
2. Apasajakah Hambatan dan Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pelaksanaan dari Pasal 21 Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)?

C.Tujuan Penelitian

Berdasarkan analisis rumusan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin didapat dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Efektifitas Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).
2. Untuk mengetahui hambatan dan upaya apasaja yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan Pasal 21 Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

D.Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, antara lain

1. Manfaat Teoritis

1.1 Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk keperluan ilmu hukum terutama dalam bidang Hukum Administrasi Negara khususnya yang mengkaji Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

1.2 Untuk dapat mengembangkan penalaran dan pembentukan pola pikir yang dinamis, sekaligus mengetahui kemampuan penulis dalam penerapan ilmu yang diperoleh.

2. Manfaat Praktis

2.1 Bagi Penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Hukum Administrasi Negara mengenai Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Baik dalam hal efektivitasnya maupun penerapannya.

2.2 Bagi Masyarakat, Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai efektivitas retribusi Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing.

2.3 Bagi Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna

mengambil langkah yang tepat dalam peningkatan Retribusi Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis membaginya dalam beberapa BAB, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi mengenai, Latar belakang yang memuat mengenai permasalahan Tenaga Kerja Asong dan Lokal, mengurai jelas tentang pengertian dan prosedur izin Tenaga Kerja Asing dan mengurai permasalahan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 tahun 2014 tentang Retribusi Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing kenapa belum berjalan efektif. Selanjutnya ada tujuan penelitian serta manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka berisi mengenai Kajian pustaka berisi mengenai kajian kajian dari teori-teori dan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dimana teori dan pendapat tersebut sesuai dengan topik yang dibahas oleh peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, metode penelitian, alasan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan/pengumpulan data, populasi dan sample, teknik pengolahan data, teknik analisa data, dan definisi operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bab ini penulis menjelaskan, menganalisa dan mendeskripsikan mengenai Efektifitas Pasal 21 Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing dan Bagaimana Hambatan dan upaya-upaya yang dilakukan Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Malang.

BAB V PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan oleh peneliti terkait masalah yang muncul dari penelitian ini.